

[Arbejdsministeren]

Den foreslåede udbygningstakt for 1978 og 1979 bygger på en indstilling fra arbejdsmiljørådet.

For tiden efter 1979 er der endnu ikke fastlagt en udbygningstakt, idet det er hensigten at afvente erfaringer fra den første periode. Ved den fortsatte udbygning vil der blive lagt vægt på en indstilling herom fra arbejdsmiljørådet og udtalelser fra de branchesikkerhedsråd, som jeg forventer er kommet godt i gang til den tid.

Endelig vil jeg særligt fremhæve nogle spørgsmål vedrørende personalet. Det er tilstræbt at give personalet en vis uafhængighed af virksomhedens ledelse, bl. a. ved at give sikkerhedsorganisationen medindflydelse ved personalets ansættelse og afskedigelse. Konflikter herom kan indbringes for arbejdsmiljørådets BST-udvalg. Endvidere er der pålagt personalet tavshedspligt. Der vil således ikke blive tale om, at BST-personalet kan videregive personlige oplysninger fra helbredsundersøgelser m. v. til arbejdsgiveren eller andre, medmindre den pågældendes udtrykkelige samtykke foreligger. Dette følger allerede af den eksisterende lovgivning for så vidt angår sundhedspersonale. På den anden side skal BST jo netop gennem bl. a. helbredsundersøgelser af de ansatte vurdere virksomhedens arbejdsmiljømæssige tilstand for at kunne foreslå forbedringer af arbejdsmiljøet. Det vil derfor være nødvendigt at bearbejde resultaterne fra undersøgelserne for at kunne fremlægge dem som generelle oversigter, der naturligvis må være tilgængelige både for sikkerhedsorganisation, arbejdsgiver og øvrige ansatte ved virksomheden.

Jeg håber, at den foreslåede BST-ordning, der har været undergivet langvarig og grundig forberedelse, vil få en positiv modtagelse, således at starten på en længe ventet dansk bedriftssundhedstjeneste omsider kan finde sted allerede i dette forår.

#### Arbejdsministeren (Auken):

Hermed tillader jeg mig at fremsætte:

*Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v. (Ændrede regler for anvisning af arbejde til ledige m. m.).*

(Lovforslag nr. L 182).

Med dette lovforslag tilsigtes i første række at gennemføre nogle forbedringer i tilret-

telæggelsen af samfundets bistand til dem, der er ramt af ledigheden.

Den store ledighed i de senere år har naturligvis ført til mange overvejelser og forslag om, hvorledes man kan skaffe flest muligt i arbejde, og hvorledes man i øvrigt kan yde en effektiv bistand til de ledige. Arbejdsformidlingen har i denne sammenhæng været genstand for kritik fra forskellig side.

Disse overvejelser førte til nedsættelsen i 1975 af et udvalg til undersøgelse af arbejdsformidlingssystemets forretningsgange – Kaj Nielsen-udvalget – og til nedsættelsen i 1976 af et udvalg, der fik til opgave at redegøre for, hvorledes der bedst muligt kan skabes basis for de anerkendte arbejdsløsheds-kassers deltagelse i anvisningen af arbejde til ledige medlemmer.

En væsentlig del af lovforslaget bygger på disse udvalgs arbejde, hvori arbejdsmarkedets parter har deltaget.

På følgende områder sker der udbygning og intensivering af bistanden til ledige:

a) Der fastsættes rammer for de anerkendte arbejdsløsheds-kassers deltagelse i anvisningen af arbejde til ledige medlemmer. Ifølge lovforslaget vil de arbejdsløsheds-kasser, der administrativt er rustet til at varetage denne opgave, kunne få en tilladelse til at anvise arbejde til ledige medlemmer. Tilladelsen gives af arbejdsdirektøren efter forhandling med landsarbejdsnævnet. For at sikre den bedst mulige tilrettelæggelse af den samlede formidlingsvirksomhed på arbejdsmarkedet forudsættes der et nært samarbejde mellem arbejdsløsheds-kasserne og arbejdsformidlingen.

b) Der indføres en ny form for formidling, nemlig en »henvi sning til samtale«. Denne adskiller sig fra den egentlige anvisning ved, at der ikke bliver tale om vægringskonsekvenser. Det er tanken, at ordningen skal anvendes efter nærmere aftale med arbejdsgiveren, og den er begrænset til tilfælde, hvor arbejdstilbuddet drejer sig om arbejde af mere kvalificeret art eller det tager sigte på varige ansættelser. Henvi sningsformen indebærer fordele for både de arbejdssøgende og arbejdsgiverne; de arbejdssøgende er stillet mere frit end i tilfælde af en egentlig anvisning, og arbejdsgiverne får større mulighed for at finde frem til de rigtige medarbejdere.